



Kyma S.p.A.

Gestione della Responsabilità Amministrativa

Manuale del Sistema di Gestione Volume 5e

Gestione della Responsabilità Amministrativa

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Questo documento, nella sua forma cartacea, potrebbe non essere aggiornato alla sua ultima versione.

Il documento ufficiale, nel suo appropriato stato di revisione, è quello disponibile in formato elettronico reperibile nel sistema di gestione documentale di Kyma S.p.A.

Si prega di verificare o di richiedere i possibili aggiornamenti.



Manuale: ADRE-MNL-MSM_5e_ResponsabilitàAmministrativa_Gen_R01.docx

Ultimo aggiornamento:
24/09/2020

Page 1 of 49

Kyma S.p.A.

S.S. 14 km 163,5 in AREA Science Park – IT-34149 Trieste, Italy - C.F./P.I./VAT: IT-01131640326
Tel. +39.040.375.8472 – Fax. +39.040.375.8029 – E-mail: info@kyma-undulators.eu - Web: www.kyma-undulators.com



0. Indice

0. Indice	2
1. Introduzione	6
1.1. Premessa	6
1.2. Scopo del presente documento	6
1.3. Campo di applicazione	7
1.3.1. <u>Attività di Kyma S.p.A. e rapporti infra-gruppo</u>	8
1.3.2. <u>Attività di Kyma S.p.A. e responsabilità</u>	9
1.4. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231	10
1.4.1. <u>I reati previsti dal Decreto</u>	11
1.4.2. <u>Le sanzioni comminate dal decreto</u>	13
1.4.3. <u>Condizione esimente della responsabilità amministrativa</u>	13
1.4.4. <u>I reati commessi all'estero</u>	14
1.5. Le “Linee guida” di Confindustria	15
1.5.1. <u>L’integrazione con il provvedimento “anticorruzione” (Legge 6 novembre 2012 n. 190)</u>	16
1.6. Il valore aggiunto	16
1.7. “Rating” di legalità	17
1.8. Garanzia di adeguatezza ed efficacia del modello organizzativo	17
2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	19
2.1. Il Modello Organizzativo nell’ambito del Sistema di Gestione Aziendale	19
2.1.1. <u>Il Sistema di Gestione Aziendale di Kyma S.p.A.</u>	19
2.1.2. <u>Caratteristiche del Modello</u>	20
2.1.3. <u>Architettura del Modello</u>	20
2.2. Aree sensibili	21
2.3. Adozione e modifiche del Modello	23
2.4. Responsabilità e autorità: organigramma	23
3. Valutazione, mitigazione e gestione del rischio	24
3.1. Organizzazione per processi e valutazione del rischio	25



4. Principi comportamentali ed Etica in Kyma	25
4.1. Amministrazione Societaria	26
4.1.1. <u>Gestione dei rapporti con gli organi di controllo</u>	26
4.1.2. <u>Trasparenza e correttezza delle informazioni contabili</u>	26
4.1.3. <u>Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie</u>	26
4.1.4. <u>Riservatezza e tutela della privacy e delle informazioni confidenziali</u>	26
4.1.5. <u>Tutela del patrimonio aziendale</u>	27
4.2. Gestione degli affari	27
4.2.1. <u>Etica negli affari</u>	27
4.2.2. <u>Antiriciclaggio e antiterrorismo</u>	28
4.2.3. <u>Omaggi e sponsorizzazioni</u>	28
4.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza	28
4.3.1. <u>Conflitto di interessi</u>	28
4.3.2. <u>Regali e benefici</u>	29
4.3.3. <u>Trattativa d'affari</u>	29
4.3.4. <u>Rapporti con le Autorità di Vigilanza</u>	29
4.4. Occupazione	29
4.5. Rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali	30
4.6. Rapporti con le Comunità Locali	30
4.7. Sicurezza sui luoghi di lavoro	30
4.8. Rapporti con gli Stakeholders	31
4.8.1. <u>Partner</u>	31
4.8.2. <u>Istituti finanziari</u>	31
4.8.3. <u>Clienti</u>	31
4.8.4. <u>Fornitori di beni e servizi</u>	31
4.9. Ambiente	32
4.10. Tutela dell'immagine aziendale	32
4.11. Rapporti con gli organi d'informazione	33
4.12. Tutela di marchi, brevetti, licenze e opere dell'ingegno	33
4.13. Il Codice Etico e di Comportamento di Kyma S.p.A.	33

5. L'Organismo di Vigilanza	34
5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	34
5.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	34
5.2.1. <u>Indipendenza e autonomia</u>	<u>35</u>
5.2.2. <u>Professionalità</u>	<u>35</u>
5.3. Composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	35
5.4. Funzioni, attività e poteri	36
5.4.1. <u>Poteri di iniziativa e controllo</u>	<u>37</u>
5.4.2. <u>Potere di accesso e acquisizione delle informazioni</u>	<u>37</u>
5.4.3. <u>Continuità d'azione</u>	<u>38</u>
5.4.4. <u>Whistleblowing</u>	<u>38</u>
5.5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	40
5.5.1. <u>Gestione delle informazioni</u>	<u>40</u>
5.6. Riporto dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali	40
5.6.1. <u>Organo Amministrativo</u>	<u>41</u>
5.7. Revoca e decadenza	41
6. Il sistema disciplinare e sanzionatorio - finalità del sistema disciplinare.	42
6.1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	42
6.2. Violazione del modello	43
6.3. Misure nei confronti dei dipendenti	43
6.4. Misure nei confronti dei dirigenti	44
6.5. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale e dell'OdV	44
6.5.1. <u>Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo</u>	<u>44</u>
6.5.2. <u>Misure nei confronti del Collegio Sindacale</u>	<u>44</u>
6.5.3. <u>Misure nei confronti dell'OdV</u>	<u>44</u>
6.6. Misure nei confronti di fornitori, consulenti e collaboratori	44
7. Comunicazione, formazione e diffusione	47
7.1. Comunicazione interna	47
7.2. Comunicazione esterna	47
7.3. Formazione	48



8. Conclusioni 49



1. Introduzione

1.1. Premessa

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (“Decreto” nel seguito del presente documento) ha introdotto nell’ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base a tale disposizione, nel caso in cui vengano commessi i reati richiamati nel Decreto e secondo le molteplici condizioni di applicabilità della norma, la Società (in quanto Entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile e assoggettata a sanzioni amministrative, a meno che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Kyma S.p.A., dopo una ampia azione di implementazione dello specifico strumento, avviata nel 2013 e comunque efficace nell'utilizzo dello stesso nell'ambito dei processi aziendali, ha adottato ufficialmente il proprio Modello Organizzativo (qui di seguito anche “MOG”), con delibera dell'Organo Amministrativo nel verbale no. 55 del 08/03/2018 il presente modello tiene conto delle fattispecie di reato via via introdotte dal legislatore, dei mutamenti organizzativi e della necessità di tendere sempre più verso la sua piena efficacia.

Kyma S.p.A. confida sull'integrità del comportamento del proprio Personale di ogni ordine e livello e, più in generale, di tutti i soggetti destinatari del MOG e delle altre regole di comportamento applicabili in ambito aziendale, per mantenerne un idoneo standard di compliance.

Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente MOG e di ogni altra prescrizione o norma di comportamento comunque correlata sarà considerato da Kyma S.p.A. come un abuso della fiducia riposta nei confronti del Personale e dei collaboratori a vario titolo che non hanno osservato le direttive aziendali.

Pertanto, l'inottemperanza a tali disposizioni determinerà la valutazione del contegno tenuto e potrà comportare innanzitutto l'irrogazione di appropriate sanzioni disciplinari, conformemente alle previsioni del CCNL. Ai fini di una piena efficacia preventiva del Modello, il Sistema Disciplinare prevede anche l'applicazione di misure nei confronti di soggetti terzi (collaboratori esterni, consulenti, Partner, organismi aziendali indipendenti) che, nell'ambito dei rapporti negoziali instaurati con Kyma S.p.A., si siano resi responsabili di violazioni del MOG.

1.2. Scopo del presente documento

Il presente documento (Manuale del Sistema di Gestione Volume 5e) costituisce la Parte Generale del MOG (destinato alla prevenzione dei reati previsti nel Decreto), del quale rappresenta indefettibile compendio e premessa.

Il MOG, come descritto in dettaglio più avanti, è costituito dall'insieme degli elementi di governo dei processi aziendali (regolamenti, processi, procedure, istruzioni operative, linee guida, prassi, ecc.) che indirizzano specificamente i requisiti fissati dal Decreto.

Come tale si configura come un sottoinsieme del più generale *Sistema di Gestione Aziendale* ed è stato elaborato analizzando e valutando i rischi dei processi aziendali, tenendo altresì in considerazione le specifiche politiche fissate dalla Direzione.



Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di Kyma S.p.A., ad opera dell'Organo Amministrativo e/o delle strutture aziendali competenti, se del caso con il supporto di professionisti esterni all'uopo designati da Kyma S.p.A., in funzione delle novità legislative che dovessero intervenire e del principio del miglioramento continuo posto alla base del Sistema di Gestione e degli specifici processi aziendali. L'Organismo di Vigilanza ("OdV" nel seguito del presente documento) avrà il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

Il MOG potrà quindi subire aggiornamenti a seguito di modifiche derivanti dalla necessità di osservare le disposizioni normative in materia e le loro successive modifiche e integrazioni, così come in funzione delle politiche, delle strategie e delle decisioni operative aziendali.

1.3. **Campo di applicazione**

Kyma S.p.A. ha come scopo principale l'attività di progettazione, produzione, caratterizzazione e installazione di ondulatori magnetici, di strumentazione ed equipaggiamenti basati sui magneti permanenti, e più in generale, di strumentazione avanzata per sorgenti di luce (sincrotroni e laser a elettroni liberi) e per le altre infrastrutture operanti nel campo della fisica delle alte energie nonché per applicazioni di tipo industriale.

Il presente MOG è direttamente applicabile a Kyma S.p.A., con sede in Basovizza, IT-34149 Trieste, S.S. 14 km 163,5 in AREA Science Park, con Partita IVA IT-01131640326.

Ciò che interessa qui ricordare è il controllo totale da parte di Kyma S.p.A. su Kyma tehnologija d.o.o. (anche "KyTe" nel seguito del presente documento), società di diritto sloveno, con sede a Sežana, che si occupa della realizzazione, specificamente per quanto riguarda le strutture magnetiche, dei prodotti di Kyma S.p.A.

Nei confronti di Kyma tehnologija d.o.o., SI-6210 Sežana, Kraška ulica 2, con Partita IVA (DDV): SI-28002598 il presente MOG assume esclusivamente una funzione di indirizzo etico, ma non assume a strumento immediatamente e direttamente applicabile, in ragione della alterità giuridica esistente tra controllante e controllata, all'espresso scopo di evitare che venga estesa alla società controllante la responsabilità della società controllata in conseguenza della inauspicata realizzazione di un reato presupposto da parte di un soggetto-persona fisica legato alla e/o inserito nella controllata.

Altresì, le disposizioni del decreto legislativo 231/2001 non possono essere considerate direttamente applicabili a Kyte, in conseguenza della già accennata sua ubicazione nella Repubblica di Slovenia e non nella Repubblica Italiana.

Per quanto concerne i contenuti del presente Manuale, qualora fosse utilizzato il termine "Kyma" senza ulteriori specificazioni, il riferimento è da intendersi relativo all'organizzazione di gruppo nel suo complesso (e quindi, al momento di approvazione del presente modello, Kyma S.p.A. quale controllante e Kyma tehnologija d.o.o. quale controllata). In linea di principio il riferimento nel MOG e negli allegati sarà sempre specificatamente rivolto a una ben individuata persona giuridica, e cioè "Kyma S.p.A." ovvero "Kyma tehnologija d.o.o." (o KyTe). Resta comunque ferma la considerazione prima espressa, sulla netta separazione tra persone giuridiche, per avversare la cosiddetta responsabilità ascendente per fatto della controllata.

Kyma S.p.A. è soggetta alla direzione e coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 ss c.c.) di Elettra – Sincrotrone Trieste S.C.p.A., con sede in Basovizza, IT-34149 Trieste, S.S. 14 km 163,5 in



AREA Science Park, con Partita IVA IT-01131640326. Elettra – Sincrotrone Trieste, al momento della redazione del presente documento, detiene il 51% delle quote sociali di Kyma S.p.A.

Le regole fissate, ovvero i principi etici insiti nel presente documento e, più in generale, nei documenti di sistema che fanno riferimento ai requisiti del Decreto, si applicano a tutto il Personale di Kyma S.p.A. e, per quanto applicabili (tassativamente ferme le considerazioni sopra espresse), a quello di Kyma tehnologija d.o.o. che, a qualsiasi titolo, sia partecipe e/o gestisca i processi e le attività di riferimento e/o dati e informazioni connesse. Tali regole, ove necessario, trovano applicazione nei confronti di tutti i soggetti esterni, nell'ambito dei rapporti mantenuti con Kyma S.p.A.

1.3.1. Attività di Kyma S.p.A. e rapporti infra-gruppo

Sia con riguardo alla controllante sia rispetto alla controllata, nell'ambito del relativo gruppo d'impresa, nonostante il controllo ex art. 2359 C.C., il rischio penale viene fronteggiato sul piano organizzativo in completa autonomia da ognuna delle società, cui compete la relativa valutazione alla luce della specifica attività svolta senza interferenze da parte della holding (ovvero di Kyma S.p.A. nei confronti di KyTe).

Il modello di organizzazione adottato da Kyma S.p.A. impone comunque alla propria controllata KyTe di valutare, compatibilmente con l'assetto normativo sloveno, la possibile adozione di misure organizzative analoghe a quelle previste dal D.Lgs 231/2001: si ritiene così sussistente in capo a ciascuna Entità l'onere di dotarsi di un proprio modello organizzativo in via autonoma, fermo l'auspicabile coordinamento tra le varie iniziative assunte al riguardo dalle società del gruppo.

Più che ragionevolmente, la responsabilità c.d. "parapenale" della capogruppo (o della controllante) in ordine ai reati commessi nell'interesse oppure a vantaggio di una entità in controllo (diretto o indiretto) può ritenersi configurabile esclusivamente in ipotesi del tutto marginali, se concludenti indici oggettivi provino che la condotta delittuosa è stata tenuta in esecuzione di specifici indirizzi e direttive promananti da amministratori della capogruppo, i quali non solo non hanno impedito la commissione di reati, ma hanno determinato altri soggetti alla violazione della legge penale, abusando del proprio ruolo di primazia all'interno del raggruppamento societario.

L'esigenza di tutelare da un lato la controllante Elettra per fatti propri esclusivamente delle controllate (e, di converso, per segregare in KyTe la responsabilità per fatti aziendali propri di quest'ultima) deve poi tenere conto che non sussiste alcun regime presuntivo di coincidenza dell'interesse di gruppo con quello immediato delle singole società controllate; altresì, lo strumento del concorso di persone nel reato non può essere gestito artificialmente, così da considerare i vertici apicali della controllante responsabili di quello commesso nell'ambito della gestione della controllata, attribuendo loro una posizione di garanzia che renda automaticamente rilevante l'eventuale omessa vigilanza sull'operato di quest'ultima.

In altri termini, la mera appartenenza della società ad un gruppo non rappresenta l'unico elemento che permette di riconoscere che l'azione della controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest'ultimo), in quanto occorre uno specifico accertamento in tal senso (in assenza proprio di un espresso regime presuntivo).

Il fenomeno dell'aggregazione d'impresa è comunque ineludibile realtà, che legittima l'esistenza di un "interesse di gruppo" atto a giustificare anche le scelte di gestione apparentemente svantaggiose per le singole componenti del gruppo: conferma di ciò è il disposto dell'art. 2497 (con l'espresso limite alla responsabilità degli amministratori della società o dell'ente capogruppo per i



danni arrecati nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ai soci ed ai creditori delle altre società del gruppo, qualora questi siano per l'appunto compensati «dal risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento») e dell'art. 2497-ter, che consente che le decisioni assunte dalle società del gruppo siano influenzate dall'attività di direzione e coordinamento della capogruppo e che perciò siano funzionali alla realizzazione di un interesse esterno alla controllata, imponendo solo che tale ultimo venga esplicitato onde consentire un sindacato sulla sua effettiva corrispondenza al più generale interesse del gruppo, perciò riferibile anche alla stessa controllata e non all'esclusivo interesse della controllante o di altra società del gruppo.

Anche il legislatore penale ha fatto riferimento al concetto di gruppo, in sede di definizione delle fattispecie di false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.), e nell'art. 2634 C.C. ha escluso l'ingiustizia del profitto, che integra il dolo specifico di quel reato, quando lo svantaggio per la società, cui appartiene l'amministratore infedele, venga compensato da un vantaggio che gli provenga dalle dinamiche di gruppo.

La politica di Kyma S.p.A. è pertanto, a tale riguardo, quella di sviluppare processi e procedure atti a garantire che l'interesse di gruppo sia anche e soprattutto l'interesse di ognuno dei soggetti che compongono l'aggregato: così, attraverso la sua realizzazione, essi possono conseguire nella maniera più efficiente il proprio scopo economico, anche con atti eventualmente destinati a riverberarsi negativamente nell'autonoma sfera giuridica della singola componente, ogni qual volta però questi si rivelino in realtà lo strumento per realizzare mediatamente, attraverso l'azione integrata del gruppo, l'interesse proprio dello stesso soggetto.

Tale politica si declina pertanto nel fatto che il proprio interesse "particolare" non venga sacrificato in favore di un fantomatico interesse "generale" - di cui sarebbe depositario il gruppo (espresso soprattutto dalla controllante), quasi fosse un soggetto autonomo e distinto dalle sue componenti: tale interesse "particolare" si deve invece realizzare attraverso l'azione integrata del gruppo in un modo diverso da quello che sarebbe stato eletto nell'ipotesi in cui la singola impresa avesse agito "isolata". Analogamente, Kyma S.p.A. implementa le proprie regole organizzative in modo da garantire analoghi margini di autonomia alla propria controllata, fermo beninteso il disposto degli articoli 2497 ss del codice civile.

1.3.2. Attività di Kyma S.p.A. e responsabilità

Secondo il Decreto 231/2001, Kyma S.p.A. è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

Per la concreta identificazione all'interno di Kyma S.p.A. dei soggetti apicali, occorre sviluppare alcune considerazioni relative all'assetto societario.

- La società adotta come sistema di amministrazione quello pluripersonale collegiale.
- L'Organo Amministrativo (formato da tre componenti) nomina nel proprio seno il Presidente, ove a ciò non abbia provveduto l'Assemblea dei Soci.
- L'Organo Amministrativo può delegare tutti o parte dei propri poteri a uno o più dei suoi membri (consiglieri delegati), con esclusione di quelli non delegabili per legge.
- L'Organo Amministrativo ha tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria gestione della società, con facoltà di compiere tutti gli atti e concludere tutti gli affari per l'attuazione dello



scopo sociale, ad eccezione solamente dei poteri che per legge o per statuto spettano esclusivamente all'assemblea dei Soci o comunque richiedano una decisione dei Soci. La firma e la rappresentanza sociale di fronte ai terzi e in giudizio spettano al Presidente dell'Organo Amministrativo e disgiuntamente all'Amministratore Delegato, ove nominato.

- Con due separati atti notarili sono stati individuati e delegati i distinti poteri al Direttore Generale e al Responsabile amministrativo e degli acquisti, a pieno titolo considerabili come soggetti apicali.
- Il soggetto che esercita il controllo contabile è il Collegio Sindacale, cui si deve aggiungere l'Organo di Revisione, ove istituito e presente. Secondo il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), il Collegio Sindacale, ai soli fini del D.Lgs. 231/2001, non deve essere considerato tra i soggetti in posizione apicale e, come tale, non può essere annoverato tra i soggetti, limitatamente alla predetta funzione, attivi nella commissione dei reati previsti dal Decreto in esame. Resta ben inteso aperta la possibilità di commissione di reato a titolo di concorso da parte dei componenti del predetto organo esterno.

Kyma S.p.A. non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, e/o se hanno agito in esplicita violazione delle regole fissate nel presente documento, nel Modello Organizzativo e, più in generale, in qualsiasi documento del Sistema di Gestione Aziendale, applicabile nella particolare fattispecie.

1.4. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (nel seguito anche il "D.Lgs. 231/2001" o anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti (superamento del principio "*societas delinquere non potest*"), ove per "enti" s'intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito e, in particolare:

- alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente



l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, con l'estensione all'ente delle medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dalla commissione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte di persone fisiche che:

- rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero che
- siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "soggetti sottoposti").

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte alla giustizia penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto, qualora l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

Le società si spingono sempre più verso la definizione di piani e programmi tendenti alla prevenzione di eventi dannosi per le stesse. Kyma S.p.A. ha formalizzato una specifica politica finalizzata a prevenire la commissione di reati nell'ambito societario, con particolare enfasi all'integrità etica e all'anticorruzione. Questa politica rappresenta per Kyma un preciso impegno e viene richiamata nel presente documento nelle sezioni specifiche.

1.4.1. I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche "reati"). Si elencano di seguito le "famiglie di reato" ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 al momento di adozione della presente versione del MOG, rimandando per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia all'allegato documento "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale*" (ADRE-MNL-MSM_5e_RespAmm_ParteSpeciale) e alle pertinenti schede di valutazione del rischio:



- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25) aggiornata rubrica come da 75/2020;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, (art. 10);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies) Non risulta applicabile per evidenti ragioni collegate alla distanza tra l'oggetto sociale di Kyma e le ipotesi di reato ivi contemplate;
- Reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art.25-sexiesdecies).

La Società potrà essere chiamata a rispondere in Italia in relazione ai reati contemplati nel Decreto, anche se commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Ciascuna delle suddette fattispecie di reato è valutata, alla luce della effettiva operatività aziendale, nell'ambito della specifica analisi del rischio per singolo processo.

1.4.2. Le sanzioni comminate dal decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, per la commissione dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4.3. Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);



- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo consente dunque all'ente di sottrarsi all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è tuttavia di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'idoneità del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, nonché la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in ipotesi di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.4.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;



- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

Per queste considerazioni, Kyma S.p.A. opera affinché le procedure adottate al suo interno non interferiscano e non operino nell'ambito di imprese o Entità controllate o controllanti.

1.5. Le "Linee guida" di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale, per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;



- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguato dettaglio, periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi a una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

L'attuazione di un Modello Organizzativo riferito alla specifica realtà italiana, e in aderenza al Decreto, permette di dare le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali criticità, definendo, ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio; proprio a tal fine Confindustria ha emanato Linee Guida per la costruzione di modelli organizzativi ai sensi del Decreto. A tali Linee Guida si è fatto riferimento nella redazione del presente documento e nella costruzione del Modello.

1.5.1. L'integrazione con il provvedimento "anticorruzione" (Legge 6 novembre 2012 n. 190)

La legge "anticorruzione", introdotta a fine 2012, pretesa dall'opinione pubblica e invocata dalle forze sociali, era indispensabile per allineare l'Italia agli standard internazionali in materia di contrasto al malaffare pubblico.

In particolare, la legge 190/2012, al primo comma dell'art.1, fa esplicito riferimento alla c.d. Convenzione di Merida contro la corruzione (Convenzione adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, ratificata con L. 3 agosto 2009 n. 116) e alla Convenzione penale sulla corruzione del 27 gennaio 1999 (ratificata con L. 28 giugno 2012 n. 110).

La nuova normativa ha introdotto modifiche sostanziali in tema di reati di corruzione e di concussione nell'ambito della pubblica amministrazione, ma ha anche introdotto il reato di "corruzione tra privati" (attraverso la modifica dell'art. 2635 del Codice Civile).

Ai fini del presente Modello Organizzativo quanto sopra viene tenuto in debito conto per le parti applicabili all'attività di Kyma S.p.A. e più in generale dell'intera organizzazione di Kyma, specialmente per quanto riguarda i rapporti con strutture di ricerca pubbliche, a partire dalla controllante Elettra Sincrotrone Trieste.

1.6. Il valore aggiunto

Dotare la Società di un Modello Organizzativo atto a prevenire i reati costituisce una scelta strategica per la Società stessa e per i Soci, dando la possibilità di:

- munire l'organizzazione interna di un ulteriore strumento di analisi nell'ambito del più generale Sistema di Gestione Aziendale (Management System), introducendo nuovi requisiti per l'ottimizzazione dei processi e per la più opportuna suddivisione di competenze e responsabilità;



- assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali (ad esempio in caso di gare pubbliche);
- migliorare l'immagine nei confronti dei Clienti, del mercato e verso il complesso degli "Stakeholders".

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione nell'ambito del Sistema di Gestione dei requisiti fissati dal Decreto, questo prevede che tale implementazione possa esimere la Società dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni in caso venga compiuto un illecito penale per uno dei reati previsti dal Decreto, purché il Modello Organizzativo venga efficacemente adottato.

1.7. "Rating" di legalità

Il Decreto Legge del 24 gennaio 2012 n.1 "Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività" ha introdotto all'art. 5 un sistema di "Rating di legalità", al fine di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali.

L'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato, come previsto dal suddetto art. 5, ha emanato in data 14 novembre 2012 il Regolamento di Attuazione (con propria delibera n. 24075), la cui ultima modifica è stata disposta con delibera n. 26166 del 13 luglio 2016.

Le imprese operative in Italia che abbiano raggiunto un fatturato minimo di due milioni di euro e che siano iscritte al registro delle imprese da almeno due anni, possono presentare apposita richiesta all'Autorità Garante per l'attribuzione del "rating".

Il rating attribuito può essere tenuto in conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario.

Gli istituti di credito che omettono di tener conto del rating attribuito in sede di concessione dei finanziamenti alle imprese sono tenuti a trasmettere alla Banca d'Italia una dettagliata relazione sulle ragioni della decisione assunta.

Va qui evidenziato che, ai fini della valutazione dei requisiti per l'attribuzione del "rating", l'Autorità Garante tiene conto anche dell'avvenuta adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

È specifica politica di Kyma S.p.A. adottare tutte le azioni che garantiscano il corretto funzionamento dell'organizzazione, nel rispetto di tutte le prescrizioni applicabili, e fornire garanzia di ciò al proprio contesto di riferimento.

Essendo l'attribuzione del rating di legalità un aspetto che si colloca esattamente in tale politica, la stessa dovrà essere perseguita nel medio termine.

1.8. Garanzia di adeguatezza ed efficacia del modello organizzativo

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità della Società, nel caso il giudice sia chiamato a formulare un giudizio in sede di procedimento penale, dovrà essere effettuato anche attraverso la valutazione dell'adeguatezza ed efficacia del presente MOG, e quindi attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati così come effettivamente implementato.

Risulta quindi essenziale che il MOG non "resti sulla carta", ma che sia quotidianamente applicato e osservato nell'ordinaria attività aziendale, attraverso la sensibilizzazione e la formazione del



personale, il rispetto delle procedure, l'adozione di prassi conformi a esse e ai requisiti fissati dalle Leggi e dai Regolamenti applicabili.

Fondamentali ai fini di quanto sopra risultano la sensibilità del personale per l'analisi critica dei processi e dei propri comportamenti, nonché la regolare conduzione di audit interni e, ove applicabili, esterni.

La certificazione dei diversi aspetti del Sistema di Gestione Aziendale è poi garanzia di appropriatezza e miglioramento dei relativi requisiti.

Al momento della stesura della presente versione del MOG, Kyma S.p.A. possiede la certificazione di qualità in accordo con la norma ISO 9001:2015

Da un punto di vista strettamente tecnico, Kyma S.p.A. ha implementato tutto quanto necessario a garantire la conformità dei propri prodotti agli standard tecnici e di sicurezza applicabili, in particolare con la marcatura CE dei dispositivi realizzati, di cui un esempio è riportato nella seguente figura.

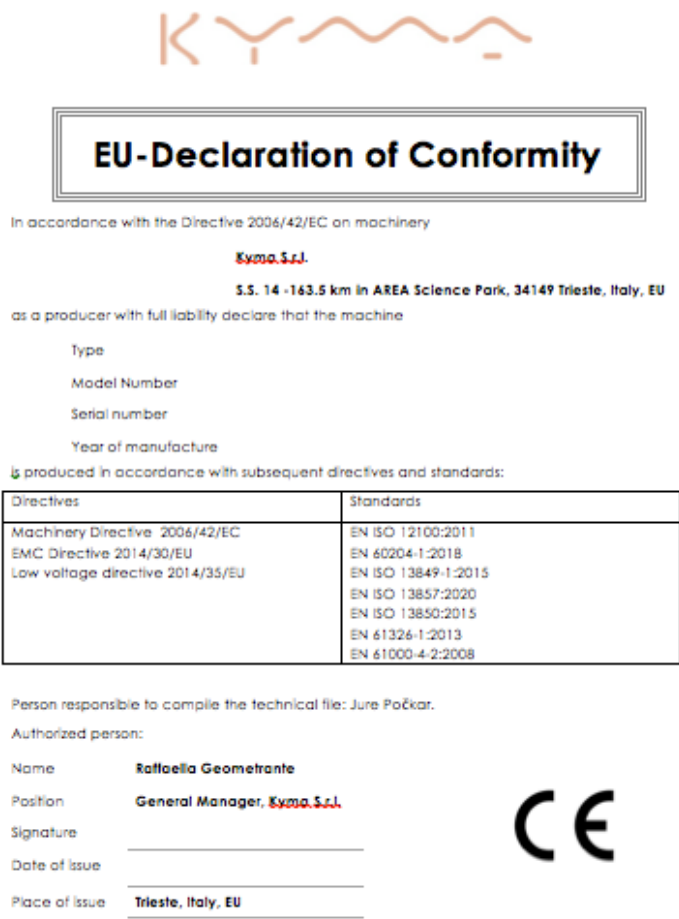


Figura 1 – Esempio di dichiarazione di conformità ai fini della marcatura CE dei prodotti Kyma S.p.A.

2. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Kyma S.p.A. ha definito una propria “Politica su Etica e Responsabilità Sociale e Amministrativa”, ferma restando la più forte valenza del Codice Etico e di Comportamento.

Il rispetto dei principi etici, la gestione aziendale secondo i comportamenti del “buon padre di famiglia”, il rispetto della persona, l’integrità professionale, l’osservanza delle leggi e dei requisiti applicabili alla gestione e ai prodotti, la considerazione delle esigenze dei clienti e delle aspettative di tutti i portatori d’interesse sono concetti e comportamenti non oggetto di discussione o negoziazione nell’ambito di Kyma.

L’implementazione del presente Modello Organizzativo avviene conseguentemente al fine di garantire quanto sopra, prima ancora di essere un vincolo imposto per legge dall’esterno.

2.1. Il Modello Organizzativo nell’ambito del Sistema di Gestione Aziendale

Il Modello Organizzativo ai fini del D.Lgs. 231/2001 viene così definito in Kyma S.p.A. in ossequio a quanto definito nel Decreto stesso. Tuttavia, esso non rappresenta un insieme a sé di regole e procedure, avulso dal più generale contesto organizzativo e operativo di Kyma.

Esso si configura piuttosto come il sottoinsieme distribuito di regole e procedure applicate ai diversi processi aziendali, che fa sì che questi siano pianificati e gestiti in modo da rispettare i requisiti applicabili ed evitare la commissione di qualsiasi reato, con specifico riferimento ai reati indirizzati dal Decreto stesso.

2.1.1. Il Sistema di Gestione Aziendale di Kyma S.p.A.

Kyma S.p.A. ha sviluppato e implementato un’organizzazione fortemente caratterizzata dalla gestione per processi e per progetti. La struttura è leggera e “piatta”, con pochi livelli gerarchici, in modo da massimizzare l’operatività aziendale.

Il tutto è descritto nell’ambito del Sistema di Gestione Aziendale, inteso come l’insieme di tutti i processi svolti, i rispettivi elementi in ingresso (input) e in uscita (output), le risorse necessarie al loro funzionamento, i fattori di controllo e di governo applicabili (leggi, norme, procedure, linee guida, norme, singoli requisiti e regole).

Si veda, per maggiori dettagli su quanto qui brevemente descritto, il documento “*Management System Manual – Section 1 – Corporate Management*” (*PLAN-MNL-MSM_1_CorporateManagement*), che costituisce parte integrante del presente modello. È importante poi evidenziare che quanto necessario ai fini dell’implementazione e del rispetto dei requisiti previsti dal Decreto risulta descritto nella documentazione relativa ai singoli processi e la cui attuazione è specificamente attribuita, per ognuno di essi, alla responsabilità del rispettivo “Process Owner”.

Tutto ciò comporta una diffusa e matura consapevolezza e responsabilizzazione dell’intero personale su quanto necessario alla corretta conduzione dei singoli processi e alla realizzazione dei progetti aziendali.

Quanto segue va conseguentemente letto alla luce di quanto qui sopra delineato.

2.1.2. Caratteristiche del Modello

Il Decreto (art. 6) prevede che il Modello Organizzativo abbia determinate caratteristiche, tali da poterlo addurre quale elemento esimente della responsabilità della Società in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo:

- valutazione del rischio, che consiste nell'analisi dei processi nel contesto aziendale, al fine di evidenziare secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto; il capitolo 3 del presente documento illustra nel dettaglio questi aspetti;
- progettazione degli elementi di controllo (manuali, procedure, istruzioni operative, linee guida), che si sostanzia nella valutazione del sistema di governo necessario all'interno della Società in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV), che, una volta istituito l'organo interno di Controllo deputato a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo nonché l'idoneità a prevenire la commissione dei reati-presupposto, si sostanzia nell'implementazione di un sistema per la trasmissione all'OdV di qualsiasi informazione rilevante ai fini del Decreto;
- previsione di un'attività di monitoraggio sistematico diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato, tipicamente attraverso la conduzione di audit interni dedicati;
- previsione di un'attività di formazione, comunicazione, pubblicità e diffusione del Modello Organizzativo;
- definizione di un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio da applicare, nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, nei confronti del personale eventualmente autore di comportamenti che possano configurare reati previsti dal Decreto.

2.1.3. Architettura del Modello

Il Modello Organizzativo definito da Kyma S.p.A. ha le caratteristiche riassunte all'inizio del presente capitolo. Come tale si articola nelle seguenti parti:

- un Manuale (il presente documento) descrittivo delle caratteristiche generali del modello e dei principi su cui si basa la sua implementazione in Kyma S.p.A.;
- il Codice Etico e di Comportamento, espresso in forma di linea guida interna aziendale, parte integrante e sostanziale del Modello medesimo, quale carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale. Si tratta di un contratto sociale che lega Kyma S.p.A. ai vari gruppi e individui che con essa interagiscono direttamente o indirettamente ed è l'espressione sia degli impegni assunti dall'azienda sia delle sue aspettative, nel bilanciamento equo degli interessi in campo;



- la valutazione dei rischi ai fini dei reati previsti dal Decreto, condotta a livello generale sui fattori di rischio per l'insieme dei processi (sostanziata nel documento "Mappa generale dei rischi per processo – Responsabilità Amministrativa" – File PLAN-MAP-ResponsabilitàAmministrativa) e sulla valutazione quantitativa dei rischi per singolo processo (sostanziata nelle singole schede "Risk Identification and Quantitative Assessment" – File PLAN-TMP-RiskAnalysis);
- le procedure, le istruzioni operative, le linee guida specifiche relative agli aspetti di responsabilità amministrativa, espressamente sviluppate e implementate nell'ambito di ogni singolo processo.

Il Modello Organizzativo ai fini del D.Lgs. 231/2001 definito da Kyma S.p.A. è costituito da un sistema strutturato ed organico di protocolli generali e specifici di controllo, reputati idonei a realizzare le condizioni esimenti prescritte dal Decreto.

Sono protocolli generali quegli strumenti di controllo per loro natura idonei ad agire trasversalmente sull'organizzazione, risultando parimenti in grado di regolamentare tutti i processi sensibili individuati. Sono protocolli specifici quelli appositamente destinati a regolare ogni singolo processo aziendale. I protocolli generali includono, ma non sono limitati a:

- Lo Statuto della società che, in conformità alle disposizioni di Legge vigenti, contempla le norme e le regole relative al governo dell'azienda, per assicurare il corretto svolgimento dell'attività di direzione e controllo;
- Sistema delle Deleghe, come da Visura Camerale;
- La Politica su Etica e Responsabilità Sociale e Amministrativa di Kyma S.p.A., contenente le Linee Guida essenziali per l'attuazione dell'auspicato corretto comportamento da parte di tutti gli stakeholder, conformemente alle prescrizioni giuridiche;
- Codice Etico e di comportamento;
- Codice disciplinare del CCNL;
- L'Organigramma aziendale, periodicamente aggiornato e portato a conoscenza del personale aziendale;
- Il sistema di Procedure aziendali, regolamenti interni e istruzioni operative di lavoro, volti a disciplinare e regolare i comportamenti dei soggetti cui sono destinate;
- Le clausole contrattuali 231/01 destinate ai rapporti con fornitori, dipendenti, partners e Clienti.
- I contratti di service regolanti le prestazioni e le forniture di servizi esternalizzati dall'azienda.

2.2. Aree sensibili

Si riassumono di seguito, a titolo di esempio, le principali aree sensibili all'interno delle quali deve essere posta la necessaria diligenza in relazione alla prevenzione dei reati indicati nel Decreto, rimandando ai sopra citati documenti di analisi del rischio per una disamina dei processi e delle singole attività a rischio per le fattispecie di reato previste dal Decreto.

In sintesi, reati "presupposto" nell'ambito dell'attività di Kyma S.p.A. possono essere commessi nell'espletamento di attività, quali a puro titolo d'esempio:





- acquisizione e gestione di commesse da rendere a Clienti rientranti nel novero della Pubblica Amministrazione, comprese Entità controllanti di diritto pubblico;
- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, non esclusivamente nell'ordinaria gestione d'impresa (ASL, Uffici del lavoro, Uffici fiscali, ecc.);
- ricorso a finanziamenti pubblici (es. gestione finanziamenti, contributi e/o benefici pubblici);
- attività amministrative (es. contabilità fornitori, uscite finanziarie, gestione di commessa, fatturazione attiva) la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte di "provvista" di fondi illeciti e di conseguente commissione dei reati previsti dal Decreto;
- attività rientranti nella sfera dell'amministrazione del personale (es. recruiting, benefits e compensazioni, rimborsi spese viaggio e rappresentanza, sponsorizzazioni), la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte indiretta di atti illeciti e di "provvista" nei termini di cui al punto precedente;
- acquisizione di beni e servizi (inclusa la qualificazione dei fornitori), utilizzo di sub-appaltatori o consulenti e prestatori d'opera, le cui modalità attuative potrebbero configurare più specie di illecito, ricomprese anche le ipotesi di reato riconducibili al caporalato;
- attività di acquisizione e di gestione di commesse da clienti appartenenti al settore privato;
- situazioni di "conflitto d'interesse" o comunque situazioni di "conflitto potenziale";
- attività di tenuta della contabilità e redazione del bilancio civilistico;
- fatturazione attiva e gestione dei crediti;
- ciclo passivo (acquisti e gestione fornitori);
- gestione della cassa e delle banche, anche in relazione alle fattispecie di autoriciclaggio;
- attività che regolano l'accesso ai sistemi I.C.T., ai terminali, ai personal computer e alle risorse contenenti dati aziendali;
- utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronica (internet, posta elettronica ecc.);
- attività che regolano l'accesso alle reti e ai sistemi esterni;
- procedure seguite per gli accessi ai sistemi informatici dei Clienti nel corso dello svolgimento degli specifici progetti;
- privacy e gestione security informatica.

Per quanto riguarda la mancata osservanza delle norme di legge o delle prescrizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro e salute nonché ambiente, non solo da parte del personale di Kyma S.p.A., ma anche di tutti coloro che potrebbero operare all'interno della stessa in virtù di contratti di qualsiasi tipo, si osserva che l'ipotesi è di carattere residuale, per l'assenza di processi produttivi interni all'azienda e per la sussistenza di un contratto di service con la controllante Elettra Sincrotrone Trieste, considerato altresì l'affidamento delle fasi produttive alla controllata Kyma tehnologija d.o.o.

2.3. Adozione e modifiche del Modello

I documenti pertinenti al Modello Organizzativo di Kyma S.p.A., come illustrato in precedenza, sono afferenti al più generale Sistema di Gestione Aziendale. Come tali vengono redatti, approvati e pubblicati secondo le regole generali di gestione della documentazione di sistema, così come definite e descritte, nell'ambito del processo DOCS, nella procedura "Document Control" (file DOCS-PRO-DocumentControl).

È responsabilità dell'Organo Amministrativo discutere e approvare gli aspetti più sostanziali del Modello Organizzativo, quali, ad esempio, la nomina o la revoca dell'Organismo di Vigilanza, l'approvazione del presente Manuale, l'implementazione di procedure.

Parimenti l'OdV, a suo insindacabile giudizio, potrà sottoporre all'attenzione dell'Organo Amministrativo qualsiasi aspetto del modello e/o qualsiasi connessa problematica che riterrà necessario presentare e discutere in tale sede, comprese proposte di modifiche e integrazioni allo stesso Modello.

L'OdV potrà altresì richiedere alla struttura aziendale chiarimenti sulla documentazione di processo relativa agli aspetti del Modello indirizzati dal Decreto nonché invitare a proporre modifiche e integrazioni della documentazione di processo.

2.4. Responsabilità e autorità: organigramma

La struttura organizzativa di Kyma S.p.A. è fortemente orientata alla gestione per progetti e per processi.

Dal punto di vista più specifico della responsabilità del personale sui singoli processi e progetti, le relative assegnazioni possono essere reperite sul sistema di gestione documentale aziendale TopMediaNED, nella sezione "Projects & Processes", dove sono dinamicamente archiviati e resi disponibili i dati fondamentali di ogni singolo progetto e processo.

Nella seguente figura 2 si riporta la rappresentazione grafica dell'organigramma, così come aggiornato al momento della redazione del presente documento.

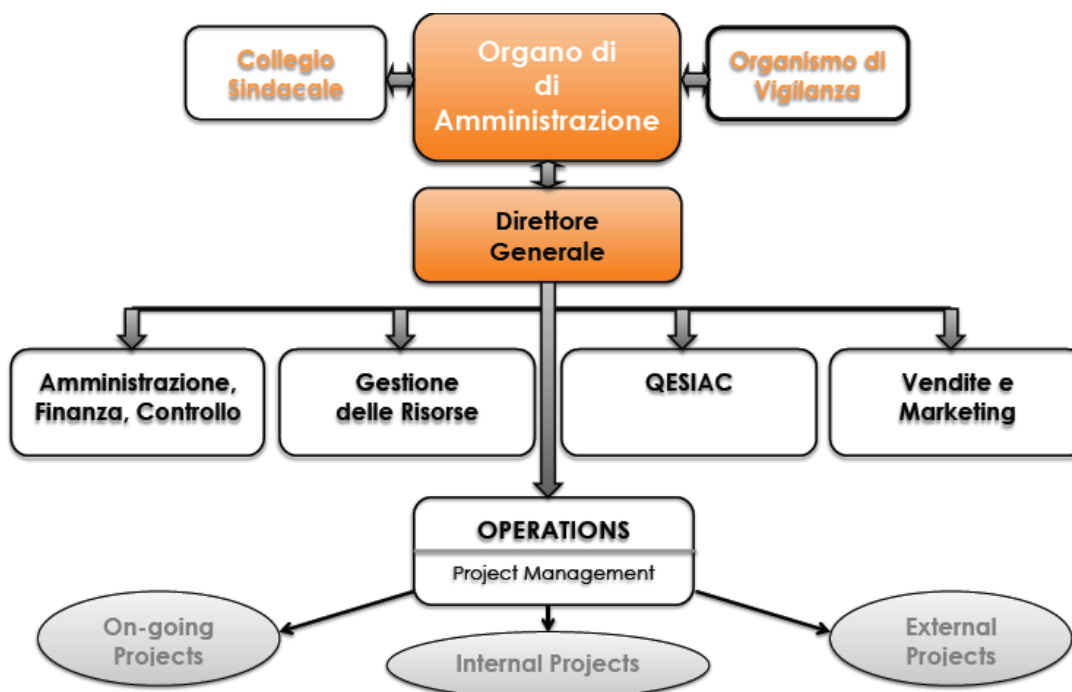


Figura 2 – “Organigramma” aziendale

3. Valutazione, mitigazione e gestione del rischio

Le attività di valutazione del rischio pertinente agli aspetti di responsabilità amministrativa vengono svolte nell’ambito del processo *PLAN*, che si occupa della parte di pianificazione e controllo, oltre alla valutazione dei rischi in generale nell’ambito dell’organizzazione di Kyma S.p.A.

Infatti, il Modello si configura come lo strumento adottato dall’Azienda per gestire in maniera integrata l’intero sistema dei rischi, individuabili non solo in quelli di natura giuridica connessi alla disciplina sulla Responsabilità Amministrativa ex D.Lgs 231/01, ma anche in quelli di portata più generale (a solo titolo di esempio, quelli relativi alla gestione dei rapporti con i Clienti ovvero quelli inerenti alla gestione del personale, con specifico riferimento alla tematica della contrattualistica).

La metodologia di valutazione del rischio messa a punto in Kyma S.p.A. è identica quale che sia l’ambito in cui il rischio viene valutato (qualità, salute e sicurezza, ambiente, privacy, responsabilità sociale, responsabilità amministrativa ecc.), e si articola nei diversi processi aziendali, permettendo la valutazione completa di tutti i rischi associati al singolo processo.

I rischi connessi alla disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti e delle organizzazioni ai sensi del Decreto 231 trovano opportuna collocazione all’interno del MOG; i rischi generali trovano invece idonea collocazione all’interno del Codice Etico e di Comportamento di Kyma S.p.A.

Dal punto di vista più generale la valutazione del rischio deve essere un processo iterativo, che si articola nei seguenti passaggi:



- a) identificazione dei fattori di rischio pertinenti il singolo processo, relativamente allo specifico ambito considerato e analizzato;
- b) valutazione della probabilità dell'evento considerato e dell'impatto in caso di occorrenza dello stesso, con conseguente calcolo dell'indice di rischio;
- c) pianificazione e implementazione delle azioni di mitigazione per i rischi di più elevato indice di valore;
- d) valutazione dell'efficacia delle azioni attuate;
- e) rivalutazione dell'indice di rischio.

3.1. Organizzazione per processi e valutazione del rischio

L'attività aziendale è ripartita per processi, e ciò permette di valutare compiutamente il rischio derivante dalle eventuali patologie problematiche delle relative attività.

Per ogni processo ritenuto maggiormente a rischio, verranno progressivamente implementate le idonee procedure, al fine di sviluppare un'azione di corretta ripartizione dei livelli di responsabilità e individuare le più efficaci azioni di controllo e di inibizione delle patologie identificate.

La graduazione della probabilità di accadimento e l'indicizzazione della gravità del danno, per giungere alla determinazione dell'indice finale di rischio, sono stati condotti secondo metodologie e criteri definiti in procedura di valutazione di rischio (PLAN-PRO-ValutazioneGestioneRischi in ultima revisione).

La lista dei processi in essere nell'organizzazione di Kyma S.p.A. al momento della pubblicazione/aggiornamento del presente documento è visibile sul sistema documentale in uso all'azienda.

4. Principi comportamentali ed Etica in Kyma

La natura dell'attività svolta da Kyma S.p.A. presuppone l'impegno da parte di tutti coloro che operano nella Società, o comunque, per conto della stessa (a qualunque titolo) a tenere comportamenti improntati a principi di lealtà, serietà, onestà, rigore professionale, competenza e trasparenza, nonché alla puntuale osservanza delle leggi e dei regolamenti applicabili, delle corrette regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto dei legittimi interessi e aspettative di Clienti, fornitori, Soci e di chiunque venga a contatto con l'operatività aziendale.

I comportamenti richiesti devono risultare in ogni caso coerenti con le prescrizioni dettate nei documenti precedentemente citati, relativi alla Politica su Etica e Responsabilità sociale e amministrativa e al Codice Etico e di comportamento.

Di seguito sono distinte le Aree con i corrispondenti principi etici e di comportamento.

4.1. Amministrazione Societaria

4.1.1. Gestione dei rapporti con gli organi di controllo

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori devono tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, degli altri organi sociali e delle autorità di vigilanza, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. Nei confronti di tali soggetti deve essere garantito un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e collaborazione, evitando qualsiasi forma di potenziale pressione finalizzata a influenzarne il giudizio.

4.1.2. Trasparenza e correttezza delle informazioni contabili

Kyma S.p.A. ritiene che la trasparenza contabile, nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente (in Italia e nei Paesi in cui Kyma S.p.A. opera) e ai principi O.I.C. (Organismo Italiano di Contabilità) siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo ai fini di una corretta comunicazione sociale.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Dovranno altresì evitare situazioni di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, nell'ambito dello svolgimento delle funzioni a essi delegate.

Gli organi e i soggetti delegati a intrattenere rapporti con il Collegio Sindacale, nel caso in cui abbiano a riscontrare eventuali falsità, errori od omissioni, daranno opportuna segnalazione di ciò nelle relazioni o comunicazioni di propria competenza.

Kyma S.p.A. rispetta la normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri in cui opera, e si impegna a comunicare tempestivamente le informazioni richieste dalla legge, al fine di garantire la corretta determinazione delle imposte.

4.1.3. Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie

Gli amministratori nonché i responsabili delle funzioni coinvolte a vario titolo nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle operazioni societarie, ordinarie e straordinarie (es. distribuzione di utili e riserve, operazioni sul capitale, operazioni su azioni proprie o di soggetti controllati e/o partecipati, costituzione di nuove società, consorzi e joint venture, fusioni, scissioni e trasformazioni), sono tenuti ad agire con onestà, correttezza e trasparenza nel pieno rispetto delle leggi in vigore.

In caso di predisposizione di documenti/relazioni relativi alle sopra richiamate operazioni, i responsabili sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

4.1.4. Riservatezza e tutela della privacy e delle informazioni confidenziali

È assolutamente vietata ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione, investimento diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali confidenziali (anche relative a partner commerciali quotati e non). Kyma S.p.A. esige inoltre il rispetto delle normative sulla tutela della privacy e garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in



proprio possesso. Al fine di garantire la tutela dei dati personali, Kyma S.p.A. si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento e in particolare secondo i principi di trasparenza, liceità, garanzia di qualità e correttezza dei dati.

Kyma osserva le disposizioni dettate dal Regolamento UE 2016/679 e dal decreto legislativo 196/2003, nell'interesse di tutti gli stakeholder e dell'azienda stessa. Kyma S.p.A. garantisce inoltre la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite, nel senso che i dati personali non saranno utilizzati per fini secondari senza il consenso dell'interessato.

4.1.5. Tutela del patrimonio aziendale

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo e tutelando i beni immobili e mobili, le risorse tecnologiche e i supporti informatici, le attrezzature, i beni aziendali e le informazioni; è inoltre responsabile della protezione delle risorse affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per l'Azienda. I beni aziendali di Kyma S.p.A. sono utilizzati per ragioni di lavoro, ai sensi della normativa vigente. In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali per scopi personali, per lo svolgimento di attività lavorative non connesse a Kyma S.p.A. o per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume. Con particolare riferimento ai sistemi informatici utilizzati, ogni dipendente è responsabile della loro sicurezza ed è soggetto alle disposizioni delle normative in vigore, dei contratti di licenza in essere e delle procedure aziendali adottate. Kyma S.p.A. vieta l'uso improprio dei sistemi informatici aziendali e l'utilizzo degli stessi per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro.

4.2. **Gestione degli affari**

4.2.1. Etica negli affari

Kyma S.p.A. sviluppa le proprie attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori. Kyma S.p.A. aderisce alle leggi e alle norme applicabili in materia di concorrenza, riconoscendo l'importanza dei valori di correttezza, integrità e trasparenza nello svolgimento della vita d'azienda.

Non sono tollerati atti concorrenziali realizzati con corruzione, violenza o minaccia o in qualsiasi modo consumati in violazione della legge, delle regole e delle procedure di comportamento interne.

Il Personale è consapevole dell'importanza delle norme e delle politiche applicabili in materia di concorrenza e, pertanto, si astiene da qualsiasi comportamento ad esse contrario.

I Dipendenti e i Collaboratori devono evitare le situazioni che possono generare un reale o potenziale conflitto di interessi. In particolare, è fatto obbligo:

- agli Amministratori, ai procuratori e al Direttore Generale di informare l'Organo Amministrativo di attività o fatti potenzialmente in grado di provocare conflitto d'interessi con Kyma S.p.A. o altra entità controllata/collegata ovvero controllante;
- al Dipendente/Collaboratore di informare il proprio responsabile gerarchico o funzionale di attività o fatti potenzialmente in grado di provocare conflitto d'interessi con Kyma S.p.A. o altra entità controllata/collegata.



Kyma S.p.A., infine, sostiene attivamente le misure politiche intraprese contro la corruzione, volte anche ad accrescere la consapevolezza pubblica in merito alla stessa.

4.2.2. Antiriciclaggio e antiterrorismo

Kyma S.p.A. esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e antiterrorismo e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane europee e internazionali; a tal fine si impegna a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza in tutti gli Stati in cui opera.

Dipendenti e Collaboratori sono pertanto tenuti a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, partner, collaboratori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Deve essere evitata qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il terrorismo o il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Ogni azione deve essere svolta nel pieno rispetto della normativa e delle procedure interne di controllo.

4.2.3. Omaggi e sponsorizzazioni

Sono consentiti solo omaggi e sponsorizzazioni di modico valore, direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo e imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità. In ogni caso tali omaggi, regali o sponsorizzazioni devono sempre essere effettuati in conformità alle regole aziendali e documentati in modo adeguato.

Ai fini del presente paragrafo si intendono di modico valore regali o altre utilità di valore non superiore a € 150 (euro centocinquanta/00) nell'anno solare, anche sotto forma di sconto, in coerenza con le previsioni dettate dall'art. 10 del Codice Etico e di Comportamento.

4.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza

Kyma S.p.A. ispira e adegua la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui la Pubblica Amministrazione è tenuta. Kyma S.p.A. opera in conformità con le leggi nazionali, europee e internazionali (tra cui il Foreign Corrupt Practices Act "FCPA" statunitense, o il Bribery Act emanato nel Regno Unito) contro la corruzione, nel rispetto della Convenzione OCSE sulla Lotta alla Corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali ("OCSE Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions") e delle Linee Guida OCSE.

4.3.1. Conflitto di interessi

Kyma S.p.A. non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando si possa configurare, anche solo astrattamente, un conflitto d'interesse. I soggetti terzi che operano per conto di Kyma S.p.A. hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere

rapporti con la Pubblica Amministrazione in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di opportunità e/o convenienza.

4.3.2. Regali e benefici

Kyma S.p.A. condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità a rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiani, europei o stranieri, o a loro parenti o affini, da cui possa conseguire un interesse o vantaggio per Kyma S.p.A., anche solo potenziale. Si considerano atti di corruzione i suddetti comportamenti se tenuti dagli Organi Sociali o dai dipendenti di Kyma S.p.A. o se realizzati per il tramite di persone che agiscono per conto di Kyma S.p.A., quali ad esempio consulenti, collaboratori, procacciatori d'affari ed eventuali altri terzi legati a Kyma S.p.A. da rapporti equivalenti.

4.3.3. Trattativa d'affari

Le persone incaricate da Kyma S.p.A. di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, gara, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana, europea o internazionale, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione in questione. Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto istituzionale con rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiani, europei o stranieri, non possono essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- proporre, in nessun modo, denaro, altra utilità, opportunità d'impiego e/o opportunità commerciali che possano avvantaggiare, direttamente o indirettamente, i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiani, europei o stranieri, a fare, o ad omettere di fare, qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui essi appartengono, anche con la finalità di favorire o danneggiare una parte in un procedimento;
- abusare della propria posizione o dei propri poteri per indurre o costringere qualcuno a promettere indebitamente a sé o ad altri denaro o altra utilità;
- accordarsi con altri potenziali offerenti al fine di falsare i risultati della trattativa d'affari.

4.3.4. Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza devono essere effettuate con tempestività, completezza e correttezza, non esponendo in tali comunicazioni fatti non rispondenti al vero né occultando fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie di Kyma S.p.A.

4.4. **Occupazione**

Le politiche e i programmi di occupazione di Kyma S.p.A. sono finalizzati a promuovere elevati livelli di motivazione e impegno. A tale scopo, Kyma S.p.A. adotta la politica di ricercare,



assumere, formare e promuovere persone in tutti i ruoli esclusivamente in base ai loro meriti, capacità e idoneità al lavoro, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta. Il reclutamento del personale in vigore si conforma alle previsioni di apposito strumento regolamentare.

Chiunque nell'ambito di Kyma riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità individuale, sia nelle relazioni interne sia in quelle esterne.

Inoltre Kyma S.p.A. è volta a mantenere un ambiente di lavoro professionale in cui i dipendenti godano di rispetto e non siano oggetto di mobbing, discriminazione e/o molestie verbali o fisiche, comprese, a titolo di esempio, molestie razziali, religiose o sessuali o, più specificatamente ma non esaustivamente, azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, condizioni sociali o di salute, disabilità, età e orientamento sessuale.

Kyma S.p.A. promuove la dignità, l'uguaglianza, il benessere di ciascun individuo, rifiutando ogni forma di lavoro non regolare, minorile o forzato.

4.5. Rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a organizzazioni sindacali né a partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati.

Ove ciò dovesse verificarsi, dovrebbe avvenire unicamente nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, improntando le relazioni con gli stessi a principi di correttezza e di collaborazione.

4.6. Rapporti con le Comunità Locali

Il costante rapporto con le Comunità locali rappresenta per Kyma S.p.A. il fondamento della propria attività. Pertanto, Kyma S.p.A. rispetta e contribuisce allo sviluppo del tessuto economico e sociale delle Comunità Locali in cui opera e agisce.

4.7. Sicurezza sui luoghi di lavoro

Tutto il Personale deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri colleghi e collaboratori.

La responsabilità di ciascuno nei confronti dei propri colleghi e collaboratori impone la massima cura per la prevenzione dei rischi d'infortunio, d'insorgenza di malattie professionali e di problematiche relative allo stress lavoro correlato.

Kyma S.p.A. ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, al fine di prevenire qualsivoglia rischio per la sicurezza e per la salute dei lavoratori e dell'intera collettività.

La Società cura la formazione e la sensibilizzazione del Personale sulle tematiche della sicurezza.

4.8. Rapporti con gli Stakeholders

4.8.1. Partner

Kyma S.p.A. sviluppa relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto delle normative vigenti, della Politica su Etica e Responsabilità Sociale e Amministrativa e dei principi del Codice Etico e di Comportamento.

Kyma S.p.A. promuove con i partner accordi trasparenti e collaborativi, valorizzando le sinergie e impegnandosi a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte, dalla quale si aspetta un identico comportamento.

4.8.2. Istituti finanziari

Kyma S.p.A. si impegna a operare per assicurare ai fornitori di risorse e servizi finanziari il rispetto degli impegni presi, a tutelare la riservatezza delle informazioni inerenti il rapporto e richiede alla controparte la medesima correttezza nella gestione del rapporto.

4.8.3. Clienti

Il successo di Kyma S.p.A. si basa grandemente sulla sua capacità di soddisfare le aspettative dei Clienti, mantenendo elevati livelli di qualità, di performance e di affidabilità.

A questo fine, per Kyma S.p.A. è prioritario identificare i bisogni e le aspettative dei Clienti, utilizzando al meglio le risorse e le sinergie delle aziende in partnership e impegnandosi a dare riscontro e mantenere un dialogo aperto e franco.

Kyma S.p.A. imposta i contratti con i propri Clienti in modo corretto e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata.

Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, Kyma cerca in ogni modo di soddisfare le aspettative del Cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza, e gestendo qualsiasi evento imprevisto.

Dipendenti e Collaboratori non possono:

- accettare compromessi non etici di qualsiasi natura;
- accettare/offrire denaro, regali, omaggi (se non di modico valore), servizi, promesse di qualsiasi genere per garantire/ottenere favoritismi di ogni natura e/o instaurare taciti accordi in tal senso.

4.8.4. Fornitori di beni e servizi

Kyma S.p.A. imposta i rapporti con i propri fornitori nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Kyma S.p.A. si attende che i propri fornitori tengano un comportamento corretto, diligente e conforme alle disposizioni di legge, con particolare attenzione al rispetto delle normative e delle buone pratiche in materia di etica, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di rispetto dell'ambiente e tutela della proprietà intellettuale, dell'industria e del commercio.

I fornitori hanno un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva di Kyma S.p.A.



Pertanto, il processo di selezione si basa su valutazioni obiettive secondo principi di correttezza, economicità, qualità, innovazione, continuità ed eticità.

Kyma S.p.A. imposta i contratti con i propri fornitori in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Al sopraggiungere di eventi imprevisti, Kyma S.p.A. si impegna a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte e si aspetta dai fornitori un identico comportamento.

Dipendenti e collaboratori non possono:

- accettare compromessi non etici di qualsiasi natura;
- accettare/offrire denaro, regali, omaggi (se non di modico valore), servizi, promesse di qualsiasi genere per garantire/ottenere favoritismi di ogni natura e/o instaurare con i fornitori taciti accordi in tal senso.

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto da parte delle controparti terze con le quali la Compagnia intrattiene rapporti contrattuali viene sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

4.9. Ambiente

Kyma S.p.A. è sensibile e impegnata nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente (in Italia e nei paesi in cui Kyma S.p.A. opera), ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Kyma S.p.A. contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia e alla tutela delle risorse e dell'ambiente.

La gestione operativa fa quindi riferimento ad avanzati criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento continuo delle pratiche di tutela dell'ambiente.

4.10. Tutela dell'immagine aziendale

La buona reputazione e l'immagine di Kyma S.p.A. rappresentano una risorsa immateriale essenziale per lo sviluppo del proprio business. I Dipendenti e i Collaboratori di Kyma S.p.A. s'impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal Codice Etico e di Comportamento nei rapporti tra Colleghi, Collaboratori, Clienti, fornitori e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard comportamentali di Kyma S.p.A.

4.11. Rapporti con gli organi d'informazione

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza, favorendo la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico e delle prassi e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti di Kyma S.p.A.

4.12. Tutela di marchi, brevetti, licenze e opere dell'ingegno

La tutela di marchi, brevetti, licenze e opere dell'ingegno propri o di terzi è considerata di primaria importanza ed è pertanto vietata ogni condotta volta alla loro alterazione e contraffazione nonché alla relativa riproduzione, diffusione, vendita o utilizzo indebiti.

4.13. Il Codice Etico e di Comportamento di Kyma S.p.A.

Kyma ha sviluppato e adottato il proprio Codice Etico e di Comportamento contenente le regole etiche generali di condotta aziendale che tutto il personale è tenuto a osservare nello svolgimento delle attività aziendali di propria competenza.

Il documento diviene parte integrante del Modello e la sua osservanza, per quanto applicabile alla specifica realtà operativa dell'entità legale italiana, è da considerarsi parte inclusa a pieno titolo tra le obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

In particolare, per la parte strettamente collegata alle fattispecie di reato contenute nel Decreto, si vuole richiamare l'attenzione sui seguenti aspetti che sono naturale presupposto del documento:

- condizioni di lavoro
- linee guida per la sicurezza
- uso corretto di Internet e della posta elettronica
- cura dei beni aziendali
- accurati report di spesa
- fatturazione a clienti
- gestione, conservazione e distruzione delle registrazioni
- favori, regali e intrattenimenti
- prevenzione della corruzione
- pagamenti facilitati
- riciclaggio di denaro

- “government Clients”;
- rispetto dei diritti

Il documento deve essere firmato per espressa accettazione da tutto il personale di Kyma S.p.A. e viene altresì comunicato a tutti i soggetti rilevanti che svolgono attività commerciali con l'Azienda, per quanto applicabile. In tal caso sono previste specifiche clausole di decadenza o recesso in caso di violazione da parte di tali soggetti rilevanti del codice di comportamento.

Anche in un'ottica di collegamento tra le politiche aziendali di *Social Accountability* e il Codice Etico e di Comportamento, tale ultimo documento deve essere sottoposto all'Organo Amministrativo per l'approvazione e la pubblicazione, per la sua divulgazione a tutto il personale, per lo svolgimento di specifica formazione sui temi in esso contenuto e, più in generale, per la sua costante applicazione nell'ordinaria attività lavorativa, nonché per il suo costante aggiornamento in funzione delle mutevoli esigenze dell'Azienda e del suo contesto. Il Codice Etico e di Comportamento deve essere redatto anche in inglese, affinché possa costituire parte integrante dei contratti stipulati con le controparti estere e, in caso di sua violazione, possa determinare la rescissione del contratto o altre conseguenze indirettamente sanzionatorie a carico di tali controparti, in collegamento con la clausola di cui al paragrafo 7.2 del presente documento.

5. L'Organismo di Vigilanza

Kyma S.p.A. istituisce il proprio Organismo di Vigilanza in modo tale da garantire che lo stesso sia:

- dotato di requisiti di indipendenza e autonomia;
- in possesso di adeguata professionalità;
- dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- in possesso del requisito della continuità di azione.

5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza di Kyma S.p.A. viene identificato e nominato dall'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo di Kyma S.p.A., dopo valutazione delle necessità e delle opportunità in merito alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche funzionali della Società, senza peraltro pregiudizio alcuno sull'effettività dei controlli, può provvedere alla nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico.

La nomina e la composizione dell'organismo di vigilanza trovano adeguata pubblicità sul sito Internet di Kyma S.p.A.

5.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti di cui deve essere in possesso il membro (o i membri) dell'OdV sono in termini generali costituiti dai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti per i Sindaci dallo Statuto e dalle norme di legge, regolamentari e di vigilanza. In dettaglio, i requisiti e i poteri dell'Organismo sono i seguenti:

5.2.1. Indipendenza e autonomia

Le necessarie caratteristiche di indipendenza e autonomia dell'Organismo di Vigilanza di Kyma S.p.A. sono garantite in ragione dei punti seguenti:

- emanazione in autonomia del proprio Regolamento di funzionamento, che viene portato a conoscenza dell'Organo Amministrativo;
- dotazione di adeguate risorse finanziarie, da utilizzarsi per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza di soggezione, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di qualsivoglia organo o funzione societaria;
- assenza di incarichi operativi nella Società;
- assenza di conflitti di interesse e di legami di coniugio, convivenza, parentela e affinità entro il secondo grado con i vertici della Società, con i membri dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale e dell'Organo di Revisione.

5.2.2. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è composto tipicamente da un singolo professionista esterno. Attesa la monocraticità dell'Organismo, lo stesso deve essere in possesso di adeguate competenze tecnico/giuridiche, specificamente in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi e di individuazione delle misure idonee a ciò, di elaborazione e valutazione dei questionari, nonché nel campo delle procedure di controllo e dei reati "presupposto". In altri termini, il soggetto deve avere l'idoneità a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo a lui demandati.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della propria attività, inoltre:

- si avvale del supporto delle strutture aziendali, dei processi in essere e dei responsabili degli stessi;
- ove ritenuto necessario od opportuno, si può avvalere, senza necessità di specifica autorizzazione, di risorse esterne a Kyma, incluse, ma non limitate a:
 - servizi professionali;
 - servizi di consulenza specialistica;
 - servizi di formazione.

5.3. **Composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organo Amministrativo di Kyma S.p.A. istituisce un Organismo di Vigilanza monocratico, funzionalmente dipendente dall'Organo Amministrativo medesimo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente all'Organo Amministrativo.

Il componente dell'OdV è scelto nel rispetto dei requisiti declinati nel Modello di Kyma S.p.A., tra soggetti particolarmente qualificati nelle materie rilevanti ai fini del Decreto, in tal modo garantendo



in seno all'OdV idonee conoscenze giuridiche, dei principi e delle tecniche di controllo, nonché dell'organizzazione e dei principali processi aziendali.

La nomina a membro dell'OdV comporta che:

- il componente unico dell'OdV sia tenuto al rispetto di quanto indicato nel Modello in vigore dal momento della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il componente unico dell'OdV non sia soggetto, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, fermi restando gli obblighi di riporto individuati;
- l'Azienda fornisca a proprio carico assistenza legale al componente unico dell'OdV per conseguenze legate all'incarico, per tutta la durata della nomina fino a prescrizione del reato contestato.

Le eventuali modifiche della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso), dovranno essere deliberate dall'Organo Amministrativo, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Spetta all'Organismo di Vigilanza proporre all'Organo Amministrativo una revisione periodica del Modello al fine di renderlo coerente con eventuali modifiche all'organizzazione societaria. L'adozione del Modello così revisionato avviene con delibera dell'Organo Amministrativo. Resta peraltro ferma la piena facoltà dell'Organo Amministrativo in ordine a qualsiasi autonoma modifica o autonomo intervento sul Modello.

5.4. Funzioni, attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale su:

- efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, inclusi quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Unità Organizzative dell'azienda;
- aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale dell'azienda, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- esistenza del sistema dell'Azienda di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- attuazione delle attività formative del personale;
- avvio e svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

Per il presidio degli ambiti normativi specialistici l'Organismo di Vigilanza si avvale anche delle unità organizzative interne funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali istituiti ai sensi delle



specifiche normative di settore (Datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico competente, ecc.).

Sulla base di quanto programmato nel proprio Piano delle Attività (di seguito anche "Piano"), l'OdV effettua periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare al fine di assicurare che i Protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati.

L'OdV potrà inoltre verificare periodicamente, anche per mezzo di "interventi a sorpresa", la correttezza di specifiche operazioni o atti posti in essere nei confronti delle attività aziendali sensibili, richiedendo la leale collaborazione dell'organo ispezionato.

Per l'esecuzione delle verifiche previste nel proprio Piano delle Attività, l'OdV potrà avvalersi, oltre che di consulenti esterni, anche del supporto della funzione aziendale responsabile del Sistema di Gestione, specificamente nel proprio ruolo di pianificazione e conduzione degli audit interni.

Le criticità / gli ambiti di miglioramento rilevati nell'ambito delle verifiche sono segnalati all'Organo Amministrativo affinché segnali alle unità organizzative interessate l'opportunità di effettuare i relativi interventi, ferma restando la facoltà di segnalare le criticità / gli ambiti di miglioramento rilevati direttamente alle unità organizzative interessate. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni intraprese, viene poi svolta un'attività di follow-up.

L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con l'organo di revisione e con il Collegio Sindacale, se ritenuto necessario od opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità, fermi restando gli obblighi d'informazione di cui oltre è fatto cenno.

Le attività attribuite all'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo, in quanto ultimo responsabile del funzionamento del Modello, potrà in ogni caso svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'organismo medesimo.

5.4.1. Poteri di iniziativa e controllo

L'Organismo di Vigilanza avrà poteri di iniziativa e controllo tali da poter attuare le seguenti azioni:

- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale, non già meramente formale, capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

5.4.2. Potere di accesso e acquisizione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza ha potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo a esso demandata.

L'OdV non costituisce una sovrapposizione rispetto agli organi di controllo previsti dal sistema di gestione, anzi imposta un "comportamento" dell'ente all'interno e all'esterno che si integra con gli scopi di una corretta gestione e di un efficiente apparato di controllo, attraverso la giusta



previsione di un sistema di scambio incrociato d'informazioni tra l'Organo Amministrativo, quello di controllo (Collegio Sindacale) e l'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo ha pertanto facoltà di attivarsi (con criteri di autonomia) nella richiesta di informazioni, dati e documenti verso tutte le componenti interne dell'ente, anche esercitando la facoltà di eseguire interviste e raccogliere segnalazioni.

In tal senso, la legge esplicitamente prevede precisi obblighi d'informazione di cui l'organismo di controllo deve risultare destinatario. Ai sensi del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. d) i modelli devono infatti *"... prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

In assenza della predisposizione di un'adeguata "reportistica" all'OdV, il modello stesso non potrà dirsi efficace: la mancata previsione dell'obbligo *"... per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati ..."* e l'assenza d'indicazioni procedurali da seguire per poter attivare i canali d'informazione verso tale organismo sono stati individuati dalla giurisprudenza di merito tra i motivi a sostegno della decisione di inidoneità del modello organizzativo adottato dall'ente.

L'Organismo di Vigilanza essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi aggiornamenti.

5.4.3. Continuità d'azione

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV è dedicato costantemente all'attività di vigilanza nonché dal fatto che può avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, di risorse messe a disposizione da Kyma S.p.A. e di consulenti esterni con competenze specifiche nelle materie di pertinenza del Modello.

Quale primaria struttura di riferimento nella società, in grado di assicurare costante supporto all'OdV, anche ai fini di eventuali informazioni o denunce da parte di soggetti operanti al suo interno, si raccomanda che, con separato atto, sia individuato il soggetto cui è attribuita la funzione di Responsabile del Sistema di Gestione per l'ambito della Responsabilità Amministrativa.

5.4.4. Whistleblowing

Il Codice Etico e di Comportamento prevede l'obbligo inderogabile di fornire informazioni all'OdV senza eccezione alcuna, prevedendo altresì l'istituto del whistleblowing e delle tutele accordate al dipendente che segnala illeciti, nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla legge 179/2017, che è andata a modificare e integrare l'art. 6 del Decreto 231.

Kyma S.p.A. mette a disposizione il seguente indirizzo mail odv@kyma-undulators.eu a libero accesso da parte di Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Business Partners, e gli altri stakeholder, appositamente dedicato quale canale per le segnalazioni di comportamenti commissivi o omissivi da chiunque posti in essere in Kyma S.p.A., nei rapporti con la stessa o per suo conto che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e regolamenti, principi sanciti nel Codice Etico e di Comportamento, principi di controllo interno, politiche, norme e procedure aziendali e/o possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico patrimoniale, o di immagine, non solo per Kyma S.p.A., ma anche per le aziende o



Entità cui la stessa fa parte. Resta sempre ferma la possibilità di indirizzare comunicazioni in forma tradizionale all'Organismo di Vigilanza presso la sede dell'azienda.

Le segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, sono presentate a tutela dell'integrità dell'ente, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; possono essere relative anche a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tutti i canali adottati da Kyma S.p.A. garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'OdV sarà, inoltre, destinatario di segnalazioni da parte del management circa eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'Azienda al rischio di reato nonché di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del modello nelle aree a rischio.

A titolo di esempio all'OdV dovranno essere segnalati:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati-presupposto;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole previste dal modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'ente;
- i rapporti forniti da enti di certificazione su non conformità e osservazioni che rappresentano eventi-sentinella di eventuale futura possibilità di verifica di reati;
- i verbali contestati da organi di vigilanza istituzionali.

Sono pertanto disciplinate efficaci procedure di reportistica interna indirizzate all'OdV, da attivare per iscritto (specificamente tramite e-mail dedicata con accesso esclusivo all'componenti dell'Organismo stesso). È comunque a disposizione sul sito Internet la casella di posta elettronica personale del componente, esterno all'Azienda, al fine di prevenire eventuali timori reverenziali nel comunicare a soggetti interni eventuali situazioni problematiche. L'OdV agisce approfondendo la segnalazione (eventualmente anche anonima, ma documentata) al fine di trarre un proprio imparziale e fondato convincimento circa la veridicità dell'informazione pervenuta e, comunque, in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o

penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede.

5.5. **Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza**

È stato fatto in precedenza cenno degli obblighi d'informazione che gli organi societari e il personale hanno nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Qui di seguito si forniscono elementi relativi alla gestione delle relative informazioni.

5.5.1. Gestione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel Modello 231 viene conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo), per un periodo di almeno 5 anni.

L'accesso all'archivio è consentito unicamente al componente dell'OdV e, dietro suo consenso, al segretario dell'organismo, messo a disposizione all'uopo dall'Organo Amministrativo. L'Organo Amministrativo può eventualmente richiedere copia di atti o altre informazioni, ma l'OdV ha la facoltà di negare tale richiesta dietro adeguata motivazione scritta.

Il componente dell'OdV e quanti da esso incaricati di svolgere attività di verifica, sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, a esclusione delle comunicazioni cui essi siano obbligati per legge.

Il componente dell'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei soli confronti dell'intero Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale, potendo invece legittimamente opporsi il segreto a qualsiasi altra carica sociale o area aziendale.

Il componente dell'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, con particolare riferimento sia alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, sia all'identità del segnalante, per garantirne la tutela contro possibili condotte ritorsive.

Ogni informazione in possesso del componente dell'OdV viene trattata in conformità della legislazione vigente in materia e, in particolare, del D.Lgs. n. 196/2003 (*"Codice in materia di protezione dei dati personali"*) e s.m.i., nonché del regolamento UE 679/2016 e di eventuali emanande norme integrative o attuative.

Il componente deve astenersi dal ricercare e utilizzare informazioni riservate acquisite nello svolgimento del relativo incarico per scopi personali o comunque non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce giusta causa di revoca del componente.

5.6. **Ripporto dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali**

L'Organismo ha due linee di reporting, come di seguito esplicitate.



5.6.1. Organo Amministrativo

Per garantire i requisiti di autonomia e indipendenza essenziali allo svolgimento dei compiti affidatigli, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

L'organismo, in ogni circostanza in cui ritenga necessario od opportuno ovvero se richiesto, riferisce all'Organo Amministrativo sul funzionamento del modello e sull'adempimento degli obblighi imposti dal decreto 231.

L'organismo predispone, con cadenza minima annuale, una relazione che viene portata a conoscenza dell'Organo Amministrativo di Kyma S.p.A. e che ha a oggetto le risultanze dell'attività svolta e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione, nonché valutazioni in merito all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello.

Con il supporto e in accordo con le funzioni aziendali di controllo, l'OdV formalizza altresì un piano delle attività che è portato all'attenzione dell'Organo Amministrativo, il quale può esprimersi in merito e richiederne l'integrazione. Il piano tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli organi societari e delle verifiche svolte nel corso dell'anno precedente dallo stesso Organismo di Vigilanza che potrebbero richiedere eventuali attività di follow-up.

5.7. **Revoca e decadenza**

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'Organo. Per ciò che concerne le cause di decadenza dalla funzione di componente dell'OdV, esse si configurano nel caso in cui il componente perda il possesso di uno dei requisiti precedentemente menzionati (autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità). In particolare, costituiscono cause di decadenza:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti di professionalità richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite il così detto "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico del componente dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.



Si precisa che la decadenza da componente dell'OdV è dichiarata dall'Organo Amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della causa di decadenza, previa instaurazione di un procedimento in contraddittorio.

In ogni caso il componente ha l'obbligo di tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo dell'avvenuta conoscenza di qualsiasi elemento che possa configurare motivo di decadenza o revoca.

6. Il sistema disciplinare e sanzionatorio - finalità del sistema disciplinare

Il Decreto 231/01 stabilisce, con riferimento ai Soggetti cosiddetti "apicali" e ai sottoposti alla loro direzione e controllo, la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello specifico Modello 231.

6.1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio e disciplinare, come di seguito regolamentato, non è applicabile alle risorse "para-subordinate", cioè quelle non rientranti nel novero di quelle sottoposte alla direzione e al controllo.

In relazione al sistema disciplinare, la posizione del lavoratore parasubordinato diverge, evidentemente, da quella dei lavoratori subordinati, con la conseguenza, tanto ovvia quanto necessaria, che Kyma S.p.A. non dovrà dotarsi di un sistema disciplinare in senso stretto, potendo piuttosto evidenziare nella disciplina del contratto individuale la rilevanza dell'inadempimento ai fini di una risoluzione anticipata del rapporto.

Kyma S.p.A. non è invece tenuta a garantire il rispetto del modello da parte di lavoratori autonomi che non rientrino nella categoria dei soggetti aventi un rapporto organico con essa. La caratteristica del rapporto che interessa tali lavoratori (ad esempio i liberi professionisti) e che lo differenzia da quello di lavoro subordinato e parasubordinato, è proprio la totale autonomia ed auto-direzione del soggetto. Difetta, in altre parole, anche il profilo della coordinazione tipica del rapporto di parasubordinazione, poiché il contenuto specifico dell'attività gestoria risulta da determinazioni affidate alle scelte discrezionali del lavoratore stesso. Per definizione, dunque, questi lavoratori non possono essere fatti rientrare nella seconda categoria delineata dal decreto (quella dei soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Titolare del potere sanzionatorio è l'Organo Amministrativo, il quale può delegarlo a uno o più dei suoi componenti. Il procedimento disciplinare viene avviato dal responsabile del processo *Gestione del Personale*, anche su stimolo dell'OdV e sulla base d'indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso.

Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento dell'Organo Amministrativo, rilasciando all'OdV adeguata informazione in ordine alle motivazioni.

L'OdV è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare al fine di acquisire informazioni utili all'espletamento delle proprie funzioni, tra cui la verifica dell'efficacia dei protocolli e l'analisi di eventuali mutamenti nel sistema di valutazione e gestione dei rischi.

L'irrogazione della sanzione è sempre deliberata dall'Organo Amministrativo e applicata dalla funzione interessata sotto il sistematico monitoraggio da parte dell'OdV.



6.2. Violazione del modello

L'applicazione della sanzione prescinde dalla effettiva commissione di un reato o dall'avvio di un procedimento penale: la finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio è dunque quello di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello. In particolare, sono sottoposte al sistema le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il modello fa riferimento;
- b) violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- c) inosservanza del sistema delle deleghe;
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti "apicali" sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi d'informazione verso l'OdV predisposti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell'OdV dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi d'informazione.

Requisito importante delle sanzioni è la proporzionalità rispetto alle violazioni. Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- a) la gravità della violazione;
- b) l'eventuale recidiva nella violazione;
- c) la tipologia di autore della violazione.

6.3. Misure nei confronti dei dipendenti

Le violazioni da parte dei dipendenti delle regole comportamentali e del sistema dei protocolli generali e specifici del Modello Organizzativo ex 231/01 nonché del "Codice Etico e di Comportamento", costituiscono illeciti sottoposti al sistema disciplinare e sanzionatorio.

La tipologia di sanzioni irrogabile è conforme ai dettami del CCNL; le singole sanzioni sono definite in coerenza con l'art. 7 dello statuto dei lavoratori - L. n. 300/70.

In relazione al rilievo della violazione sono comminate le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto, multa o sospensione per il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello in ogni sua parte o adotti un comportamento difforme dalle prescrizioni contenute;
- licenziamento con preavviso per il lavoratore che metta in atto comportamenti fraudolenti ossia diretti in maniera consapevole, chiara ed univoca alla violazione del Modello;
- licenziamento senza preavviso per il lavoratore che, avendo messo in atto un comportamento fraudolento volto alla violazione del Modello, abbia determinato l'applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto 231/01 o con specifico riferimento al codice etico abbia comportato la violazione delle clausole contrattuali previste nel processo di gestione dei rapporti con i Clienti a tutela dei dati, delle informazioni e delle notizie inerenti quest'ultimo.



6.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui figure dirigenziali o assimilabili violino le condotte stimolate dal Modello o adottino un comportamento non conforme alle prescrizioni della normativa, l'Organo Amministrativo provvederà a comminare la relativa sanzione decisa in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro dei Dirigenti per il settore di riferimento, tra cui la risoluzione del Rapporto di Lavoro.

Dovranno in ogni caso essere rispettate le procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 e ulteriori norme speciali applicabili.

6.5. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale e dell'OdV

6.5.1. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, qualora uno o più Consiglieri violino le disposizioni contenute nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, adotta le misure sanzionatorie ritenute più idonee all'uopo nel rispetto delle vigenti normative, compresa la revoca dall'incarico. Nei casi ritenuti più gravi l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea dei Soci per la delibera conseguente.

6.5.2. Misure nei confronti del Collegio Sindacale

L'Organo Amministrativo, qualora un componente del Collegio Sindacale violi le disposizioni contenute nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione adotta le misure sanzionatorie ritenute più idonee all'uopo nel rispetto delle vigenti normative, compresa la revoca dall'incarico.

Nei casi ritenuti più gravi l'Organo Amministrativo convoca, per rendere opportuna informazione, l'Assemblea dei Soci.

6.5.3. Misure nei confronti dell'OdV

Qualora l'autore della violazione sia l'Organismo di Vigilanza stesso, l'Organo Amministrativo provvede all'immediata revoca dell'incarico.

In tutti i casi previsti è fatta salva la facoltà dell'Azienda di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.6. Misure nei confronti di fornitori, consulenti e collaboratori

Il fornitore/consulente/collaboratore:

- dichiara di essere a conoscenza che il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli Enti in dipendenza della commissione da parte di amministratori, dirigenti, persone sottoposte al loro controllo, nell'interesse o a vantaggio anche dell'Ente, delle specifiche tipologie di reati previste dal Decreto;



- dichiara di essere altresì a conoscenza che per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, in aggiunta alle responsabilità individuali, sono stabilite a carico della Società, sanzioni pecuniarie ed interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni e che l'Ente può esimersi dalla responsabilità se dimostra di avere adottato ed attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, il cui aggiornamento è efficacemente effettuato da apposito Organismo di Vigilanza;
- prende atto che il Consiglio di Amministrazione di Kyma S.p.A. (di seguito chiamata anche "Società") ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, il quale è pubblicato sul sito web di Kyma;
- dichiara di essere informato che Kyma S.p.A. ha nominato l'Organismo di Vigilanza con struttura monocratica, cui è affidato il compito di verificare l'adeguatezza ed il rispetto di tale modello, che dunque potrà ricevere, all'indirizzo e-mail odv@kyma-undulators.eu o presso le sedi legale ed amministrativa di Kyma S.p.A., le segnalazioni degli eventuali comportamenti scorretti di cui il fornitore/consulente collaboratore dovesse venire a conoscenza;
- dichiara di avere preso conoscenza del Codice Etico e di Comportamento di Kyma S.p.A. disponibile sul sito web della Società nella sezione "Società Trasparente" / "Trasparenza" e di accettare e condividere i principi e le regole comportamentali in esso contenuti e di attenersi scrupolosamente alle istruzioni, in materia di comportamento ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che dovessero essere fornite dalla Società;
- si obbliga a rispettare scrupolosamente le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., delle politiche per la salute e sicurezza sul lavoro adottate da Kyma S.p.A., dei relativi principi contemplati nel Codice Etico e di Comportamento pubblicato sul sito web di cui al punto precedente e delle eventuali specifiche istruzioni impartite dalla Società.
- dichiara di non aver subito condanne né essere sottoposto a misure cautelari o a procedimenti connessi ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, obbligandosi a segnalare tempestivamente a Kyma S.p.A. ogni eventuale nuovo evento legato al presente obbligo che dovesse manifestarsi nel corso di validità del rapporto contrattuale;
- si obbliga al pieno rispetto delle politiche ambientali adottate da Kyma S.p.A., dei relativi principi contemplati nel Codice Etico e di Comportamento pubblicato sul sito web di cui ai punti precedenti e delle eventuali specifiche istruzioni impartite dalla Società;
- si obbliga, nell'esecuzione del rapporto contrattuale, ad assumere ed utilizzare esclusivamente personale in regola con le vigenti norme in materia di immigrazione;
- dichiara di essere a conoscenza che rilasciare a Pubbliche Autorità dichiarazioni false, mendaci, non veritiere, inesatte, ovvero rifiutarsi di rilasciare dichiarazioni è un comportamento che, oltre a costituire illecito penale, viola i principi etici della Società nonché il Modello di Organizzazione e Gestione 231, e pertanto si obbliga a collaborare attivamente e lealmente con le Pubbliche Autorità rilasciando le dichiarazioni da queste eventualmente richieste anche se esse dovessero essere contrarie alla Società.

L. 190/2012 ss.mm. - Obblighi ulteriori

Il fornitore/consulente/collaboratore:





- dichiara e garantisce che non esistono situazioni, neppure mediate, che possano dar luogo all'insorgere di qualsivoglia conflitto di interessi verso Kyma S.p.A., in relazione all'attività di rapporto contrattuale; qualora si determinasse una qualunque situazione idonea a generare un conflitto di interessi, l'Appaltatore/fornitore dovrà darne pronta comunicazione scritta a Kyma S.p.A. ed attenersi alle istruzioni di quest'ultima, che saranno dettate previa consultazione tra le Parti e valutazione delle esigenze motivatamente rappresentate, ferma restando la facoltà di Kyma S.p.A. di recedere dal rapporto in oggetto;
- si obbliga a segnalare tempestivamente al responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza di Kyma S.p.A. presso l'indirizzo e-mail rcpt@kyma-undulators.eu ovvero presso la Sede Legale ovvero la Sede Amministrativa e Operativa: ss 14 km 163,5 - Trieste (TS): ogni comportamento scorretto, ai sensi della vigente normativa in materia di Prevenzione della Corruzione, di cui dovesse venire a conoscenza anche se attuato da personale o soggetti che agiscono in nome o per conto di Kyma S.p.A.;
- si obbliga a non dare o promettere denaro o altra utilità, se non dovute, ad Amministratori, a Direttori/Dirigenti, a Sindaci della Società, al fine di indurli a compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento a Kyma S.p.A.

Protezione dei dati personali

I dati personali relativi al rapporto in oggetto saranno trattati in conformità al Regolamento UE 679/2016 e al D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.

Qualora la natura del rapporto preveda il trattamento di dati personali che ricadono nella titolarità di Kyma S.p.A., l'Appaltatore / Fornitore / Consulente / Collaboratore garantisce e si obbliga a trattare tali dati nel rispetto della normativa vigente, delle policy aziendali, linee guida ed istruzioni approvate ed adottate da Kyma S.p.A.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 28 e seguenti del Regolamento UE 679/2016 l'Appaltatore / Fornitore / Consulente / Collaboratore dichiara di conoscere ed accettare che potrà assumere la veste di "Responsabile del trattamento" di tali dati.

Riservatezza

Il fornitore/consulente/collaboratore:

- dichiara di conoscere ed accettare che ogni informazione, indipendentemente dal formato o dal supporto, inerente al rapporto in oggetto, e la documentazione allegata, come pure qualsiasi altra informazione di cui venisse a conoscenza nello svolgimento del rapporto contrattuale, devono essere considerate riservate, salva diversa espressa contraria dichiarazione della Società stessa; le informazioni riservate, senza la preventiva espressa autorizzazione della Società, non possono essere diffuse o comunicate a terzi e devono essere utilizzate solo ed esclusivamente ai fini dell'adempimento del rapporto in oggetto e al cessare dello stesso tali informazioni riservate, salvo diverso espresso obbligo di legge, devono essere distrutte o restituite a Kyma S.p.A.

Obbligo aggiornamento

Il fornitore/consulente/collaboratore:

- si obbliga a verificare periodicamente il sito <http://www.kyma-undulators.eu> al fine di conoscere gli eventuali aggiornamenti dei documenti sopra richiamati.
- dichiara espressamente di accettare che il mancato rispetto degli obblighi di cui sopra costituisca grave inadempienza contrattuale per effetto della quale Kyma S.p.A. può

risolvere il rapporto in oggetto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti e/o subendi.

7. Comunicazione, formazione e diffusione

Kyma S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso sia verso i propri Dipendenti sia verso i soggetti che intrattengono rapporti di lavoro, anche occasionali, con Kyma S.p.A. In particolare, obiettivo di Kyma S.p.A. è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello a tutti i suoi potenziali destinatari.

Anche soggetti esterni che instaurano rapporti di collaborazione/fornitura con Kyma S.p.A. dovranno essere informati dell'adozione del presente Modello e dovranno essere loro comunicate le conseguenze del mancato rispetto dei principi del Modello e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e di Comportamento che fa parte integrante del Modello stesso.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari del Modello la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. Tra gli adempimenti istituzionalmente affidati all'OdV è compreso anche quello dell'erogazione di una idonea formazione in tema di modello 231.

7.1. Comunicazione interna

Kyma S.p.A. comunica l'adozione del presente Modello a tutto il personale, al quale deve essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sulla rete intranet aziendale.

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, alla sua efficace attuazione.

I nuovi assunti verranno informati, all'atto dell'assunzione, circa le modalità di acquisizione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento e sottoscriveranno un'apposita dichiarazione di impegno all'osservanza dei rispettivi contenuti.

Kyma S.p.A. adotta idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i Dipendenti su eventuali modifiche apportate al Modello, nonché su ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo che dovesse intervenire.

7.2. Comunicazione esterna

Per i contratti stipulati con soggetti operanti nelle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Kyma S.p.A. richiede, di norma, una dichiarazione della controparte di condivisione del Codice Etico e di Comportamento e d'impegno a non porre in essere, nella propria attività, comportamenti in contrasto con i principi e i requisiti del presente Modello. A tale scopo la parte generale del Modello è pubblicata sul sito internet di Kyma S.p.A.

Kyma S.p.A. richiede ai soggetti esterni il rispetto del Modello anche mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e che preveda



l'irrogazione di sanzioni, se del caso comportanti anche la rescissione o la revoca del contratto stesso.

Sul sito aziendale di Kyma S.p.A. è pubblicizzata apposita Clausola di Compliance per fornitori/collaboratori/incaricati, qui di seguito riportata: Kyma S.p.A. dichiara di aver adottato un proprio Codice Etico e di Comportamento e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 (disponibili sul sito web aziendale) e, quindi, richiede al fornitore/collaboratore/incaricato di conformare i propri comportamenti alle suddette disposizioni aziendali. Con l'accettazione del presente ordine il fornitore si impegna pertanto al rispetto delle prescrizioni di cui sopra.

Kyma S.p.A. pubblica sul proprio sito Internet la parte generale del modello 231 e il Codice Etico e di Comportamento.

7.3. Formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di Kyma S.p.A. garantire a tutti i destinatari del Modello la conoscenza dei principi e delle disposizioni in esso contenuti.

Kyma S.p.A. persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i Dipendenti, la loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

Al fine di garantire un'efficace attività formazione, Kyma S.p.A. promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del loro coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto.

Gli interventi formativi, che potranno essere erogati in aula come pure in modalità e-learning, saranno affidati al Componente monocratico dell'OdV, che erogherà la formazione comprensivamente nell'ambito dell'incarico affidatogli. Questi potrà essere affiancato da idoneo dipendente di Kyma S.p.A. o della Società controllante. Gli interventi formativi hanno a oggetto:

- una parte generale, indirizzata a tutti i Dipendenti, volta a illustrare il quadro normativo di riferimento della responsabilità amministrativa degli Enti e i contenuti generali del Modello;
- una parte specifica, differenziata per aree di attività dei Dipendenti, diretta a illustrare le attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto e i relativi processi e procedure contenuti o referenziati nelle Parti Speciali del Modello;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione del contesto normativo e del Modello. La partecipazione ai corsi formativi è obbligatoria e deve essere documentata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'azienda raccoglie e archivia le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai suddetti interventi formativi e le mette a disposizione dell'OdV.

Periodicamente, in coerenza con l'evoluzione della normativa di riferimento e con le modifiche della struttura organizzativa di Kyma S.p.A., si procede alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro

sensibilizzazione alle prescrizioni dello stesso, anche secondo modalità indicate dall'OdV all'Organo Amministrativo, in coordinamento le unità organizzative competenti.

8. Conclusioni

Il D.Lgs. 231/01 non può non avere un notevole impatto sulla vita delle società, anche piccole, in quanto i reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità degli Enti sono davvero molto frequenti in ogni realtà imprenditoriale.

L'adozione dei Modelli specifici previsti dal Decreto appare sempre più doverosa ai fini di una corretta gestione di ciascuna impresa, anche di dimensioni non particolarmente rilevanti.

Per tutti gli enti vi è la possibilità di essere sanzionati anche in relazione a reati colposi; vi sono i rapporti commerciali con le pubbliche amministrazioni e i ricorsi a pubblici incentivi e/o finanziamenti che possono dar adito alla commissione di reati, con conseguente responsabilità dell'Ente; vi è spesso un'organizzazione aziendale non così semplificata come potrebbe apparire, con dipendenti, collaboratori esterni, agenti o rappresentanti che potrebbero determinare la responsabilità dell'Ente con le loro condotte.

Il rischio sanzionatorio cui si è esposti ha un tale rilievo che obbliga a non sottovalutare il problema e impone un serio approccio ai fini dell'adozione e attuazione dei Modelli organizzativi propri del D.Lgs. 231/01, senza false convinzioni circa l'eshaustività di documenti o sistemi non esplicitamente pensati per il D.Lgs.

L'impegno di Kyma S.p.A. in tal senso è serio e costante nell'ambito del più generale Sistema di Gestione aziendale; ciò anche in ragione della natura comunque pubblica della società controllante e dei vincoli che vengono sottolineati per l'adeguamento al D.Lgs. 231/2001 da parte della direttiva ANAC 8/2015 e delle conformi linee guida del MEF del 2015.

L'impegno di Kyma S.p.A. sarà costantemente rivolto nel futuro all'adeguamento del modello alle mutate strutturazioni aziendali nonché all'evoluzione del quadro normativo.

